Employment Equity in the

Office of the Auditor General of Canada

Annual Report 2000-01

Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada

Annual Report 2000-01

102-07594/

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2001
Cat. No FA3-22/2001
ISBN 0-622-66058-7

President of the Treasury Board

Pursuant to section 21 of the *Employment Equity Act*, I am pleased to submit to Parliament, through your office, the Annual Report on Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada for 2000-01.

Sincerely,

Sheila Fraser, FCA
Auditor General of Canada

October 2001

Table of Contents

Introduction 1

The Office of the Auditor General of Canada 2

Our Employment Equity Environment 3

Implementing Employment Equity 4

The Employment Equity Numbers 6

Our Employment Equity Plan 9

APPENDIX — STATISTICS

- Technical Notes 10
- List of Tables 11

Introduction

This Annual Report on Employment Equity in the Office of the Auditor General of Canada highlights employment equity activities during the period 1 April 2000 to 31 March 2001.

It also presents information on the representation of designated groups as at 31 March 2001.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

The Office of the Auditor General of Canada

Enabling Legislation

The *Auditor General Act*, the *Financial Administration Act* and a variety of other acts and orders-in-council set out the duties of the Auditor General as they relate to legislative auditing and monitoring of federal departments and agencies, Crown corporations and other national and international organizations.

Independence from Government

We are different from departments and agencies through our independence from the government of the day and our reporting relationship to Parliament. Our independence is assured by a broad legislative mandate, freedom from certain controls over our budget and staff, and a ten-year term for the Auditor General. The first independent Auditor General was appointed in 1878.

Application of the *Employment Equity Act* to the Office of the Auditor General of Canada

The Office of the Auditor General of Canada falls under the *Employment Equity Act*, section 4.(1)(c) as a portion of the Public Service of Canada — set out in Part II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* — employing 100 or more employees.

Our Vision and Mission

Our vision and mission statements guide the work of the Office.

Our Vision

We are committed to making a difference for the Canadian people by promoting, in all our work for Parliament, answerable, honest and productive government that reflects a commitment to sustainable development.

Our Mission

The Office of the Auditor General of Canada conducts independent audits and examinations that provide objective information, advice and assurance to Parliament. We promote accountability and best practices in government operations.

Our Work

The principal activity of the Office is legislative auditing — providing reliable, relevant and timely assurances and other information on financial and program performance to help legislators hold government accountable.

Our Organization

The Office is organized into three branches — Audit Operations, Corporate Services and Executive — along with the Office of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development. Most of the staff work from the head office in Ottawa. Regional offices are located in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montreal and Halifax.

We have a specialized workforce, with roughly two thirds of our 528 employees at the middle manager and auditor levels.

The Office of the Auditor General of Canada

Enabling Legislation

The *Auditor General Act*, the *Financial Administration Act* and a variety of other acts and orders-in-council set out the duties of the Auditor General as they relate to legislative auditing and monitoring of federal departments and agencies, Crown corporations and other national and international organizations.

Independence from Government

We are different from departments and agencies through our independence from the government of the day and our reporting relationship to Parliament. Our independence is assured by a broad legislative mandate, freedom from certain controls over our budget and staff, and a ten-year term for the Auditor General. The first independent Auditor General was appointed in 1878.

Application of the *Employment Equity Act* to the Office of the Auditor General of Canada

The Office of the Auditor General of Canada falls under the *Employment Equity Act*, section 4.(1)(c) as a portion of the Public Service of Canada — set out in Part II of Schedule I to the *Public Service Staff Relations Act* — employing 100 or more employees.

Our Vision and Mission

Our vision and mission statements guide the work of the Office.

Our Vision

We are committed to making a difference for the Canadian people by promoting, in all our work for Parliament, answerable, honest and productive government that reflects a commitment to sustainable development.

Our Mission

The Office of the Auditor General of Canada conducts independent audits and examinations that provide objective information, advice and assurance to Parliament. We promote accountability and best practices in government operations.

Our Work

The principal activity of the Office is legislative auditing — providing reliable, relevant and timely assurances and other information on financial and program performance to help legislators hold government accountable.

Our Organization

The Office is organized into three branches — Audit Operations, Corporate Services and Executive — along with the Office of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development. Most of the staff work from the head office in Ottawa. Regional offices are located in Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montreal and Halifax.

We have a specialized workforce, with roughly two thirds of our 528 employees at the middle manager and auditor levels.

Our Employment Equity Environment

Our Values

Employment equity is an underlying value of the Office of the Auditor General. Our Strategic Framework includes five principles that guide us in achieving our mission. One of these principles — *Caring about people* — includes the following statement:

> ***We value the talent and diversity each individual brings to the Office.***

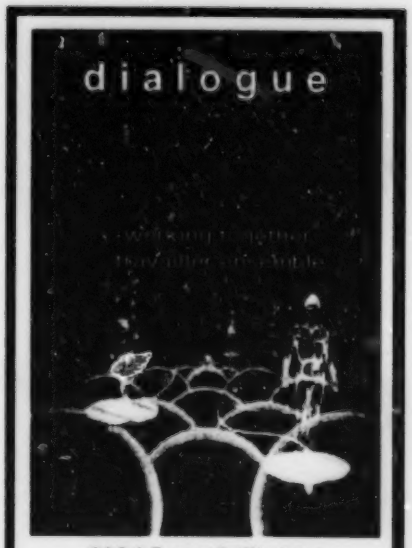
In 1995, a Strategic Framework initiative was launched to identify ways in which staff can work toward day-to-day demonstrations of the people skills that lead to creating a respectful workplace.

Every two years, we identify a corporate goal that we believe supports a respectful workplace in which staff having varied backgrounds and abilities are respected and valued.

In November 1999, the Auditor General announced our newest goal — *Dialogue*. This goal was chosen to encourage our staff to stay connected with each other by listening, understanding and working together. Over the year, a number of workshops were held to support this goal.

Our Structure

In January 1998, we updated our Strategic Framework and added a new employment equity strategy — to identify under-represented groups and take action to meet Office goals. This strategy has been incorporated into our Human Resources Corporate Plan.



OAG A Respectful Workplace
BVG un milieu de travail respectueux

In March 1998, we created a new senior committee — the Human Resources Committee. This committee is responsible for monitoring the implementation of both our Human Resources Corporate Plan and our Employment Equity Plan.

Our Employment Equity Committee is committed to ensuring equal opportunity in the workplace for all employees, including, but not limited to, members of designated groups.

There are sub-committees established for each of the four designated groups. The Employment Equity Committee reports to the Human Resources Committee.

Implementing Employment Equity

Implementation of the Legislation

Our Employment Equity Committee and its sub-committees represent the interests of designated groups in the Office. This committee has existed in our Office for many years. Each year, it has organized events and activities to promote awareness of employment equity and diversity issues in the workplace.

Our first step in implementing the requirements of the legislation was to organize and complete a self-identification survey in April 1997. We then completed a workforce analysis to determine the degree of under-representation of members of designated groups in each occupational group.

This analysis is updated each year. The results at 31 March 2001 are presented in this report.

Employment Equity Records

We have implemented procedures for the maintenance of orderly and accurate employment equity records. We have also developed information vehicles and practices to keep our employees up-to-date on employment equity matters. For example, our INTRAnet provides all employees with easy access to current employment equity information. Periodic notices are sent to remind all employees of their right to self-identify at any time. All new employees are asked to complete a self-identification questionnaire even before their first day with us.

Activities and Events

In addition to promoting a corporate environment that supports employment equity values and ideals, a number of Office activities took place that supported designated groups and promoted an equitable work environment (see Figure 1).

Figure 1

Employment Equity Activities

- Participation in the 2001 Employment Equity Job Fair, hosted by the Public Service Commission
- Participation in the Senate Information Fair — *Making a Difference*, an event to raise awareness, increase knowledge and integrate the talents of the disability community
- Participation in the CNIB crocus sale
- Presentations by International Fellows on their countries and cultures
- Sharing information on employment equity with outside organizations
- Support for the Canadian Association for Disabled Skiing Ski-a-Thon
- Increased emphasis on diversity and equity issues in many of our internal training courses
- Attendance at PSC Smartshop sessions dealing with employment equity issues

Throughout the year, the Office also celebrated a number of events to recognize and heighten awareness of diversity issues. These included seminars and presentations to observe:

- **International Day for the Elimination of Racial Discrimination**
- **International Day of Disabled Persons**
- **International Women's Week**
- **Women's History Month**
- **National Aboriginal Awareness Week**

Recruitment Plan

In December 2000, the Executive Committee approved a recruitment plan developed to meet the immediate staffing needs of the Office as well as our ongoing replacement staffing needs. We expect the current tight labour market that we are experiencing to continue over the next several years. This means that our turnover rate will remain high and the supply of qualified candidates will remain low. Our challenge is to identify potential employees and then to attract them to the Office.

The recruitment plan states that we will pay special attention to our employment equity goals in implementing our recruitment program. We will ensure that our advertising is directed as much as

possible to designated group communities and we will encourage those engaged in the selection and hiring processes to give full and fair consideration to candidates from the four designated groups.

Succession Planning

The Executive Committee approved a succession planning process early in 1999 and in September of that year approved an action plan to put that process in place. An important component of the action plan is preparing younger employees to move up and take on greater responsibilities as a large number of retirements occur between 2003 and 2008.

In identifying the employees that will participate in this development initiative, we will ensure that due consideration has been given to all designated group members. This effort should, over time, result in an increase in the number of designated group members that are promoted to higher levels.

The Employment Equity Numbers

The data in this report are as at 31 March 2001.

Tables 4 through 7 show comparative numbers as at 31 March 2000. Tables 8 through 10 show the numbers of people hired, promoted and who left during 2000-2001.

Our employment equity numbers have been prepared on the basis of the National Occupational Classification (NOC) system, developed by Human Resources Development Canada. This system comprises 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs) — as defined in Schedule II of the *Employment Equity Regulations* — and 522 NOC unit groups.

Figure 2

Classification of OAG Employees under the National Occupational Classification System

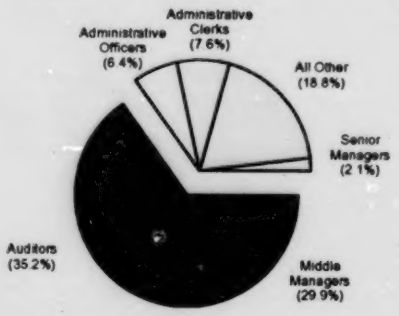
Employment Equity Occupational Group (EEOG)	Major National Occupation Classification (NOC) unit group
1- Senior Managers	0012 - Senior Managers
2- Middle and Other Managers	0414 - Middle Managers
3- Professionals	1111 - Auditors
4- Semi-professional & Technicians	N/A
7- Administrative & Senior Clerical Personnel	1221 - Administrative Officers
10- Clerical Personnel	1441 - Administrative Clerks

Classifying our employees under this system shows that we have a very specialized workforce:

- The 528 employees in our Office fall into 6 of the 14 Employment Equity Occupational Groups (EEOGs).
- Within these EEOGs, 429 employees (81.2 percent) fall into 5 of the 522 National Occupational Classification (NOC) unit groups (see Figures 2 and 3).
- Most of our employees (65.1 percent) are concentrated in 2 NOC unit groups — Middle Managers (NOC unit 0414) and Auditors (NOC unit 1111).

Figure 3

Distribution of Employees by Major NOC Unit Groups



The following comments highlight the data in the Appendix.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-5161
Email: info@micromedia.on.ca

Designated Groups Representation

We have compared our representation in each designated group to the most recent workforce availability figures provided by Human Resources Development Canada — the 1996 Employment Equity Data Report. We have used national figures for this comparison.

Women - Table 4

Women represented 51.5 percent of our workforce at 31 March 2001. We are representative in all occupational groups but one.

Under-representation for women persists in the large middle manager group where they are at 78.9 percent of the workforce availability.

Aboriginal Peoples - Table 5

The overall number of aboriginal employees declined by one person this year, however, we now have representation in four of six occupational groups, including both of our large groups — the middle manager group and the professional group.

Persons with Disabilities - Table 6

In 2000-01, we achieved a more even representation in five of our six occupational groups.

Under-representation of persons with disabilities is most pronounced in our clerical group.

Persons in a Visible Minority Group - Table 7

We have made some progress this past year in improving our representation of persons in a visible minority group. We now are well represented in four of six occupational groups.

Our challenge remains in improving our representation in the two clerical groups.

Designated Groups Representation

We have compared our representation in each designated group to the most recent workforce availability figures provided by Human Resources Development Canada — the 1996 Employment Equity Data Report. We have used national figures for this comparison.

Women - Table 4

Women represented 51.5 percent of our workforce at 31 March 2001. We are representative in all occupational groups but one.

Under-representation for women persists in the large middle manager group where they are at 78.9 percent of the workforce availability.

Aboriginal Peoples - Table 5

The overall number of aboriginal employees declined by one person this year, however, we now have representation in four of six occupational groups, including both of our large groups — the middle manager group and the professional group.

Persons with Disabilities - Table 6

In 2000-01, we achieved a more even representation in five of our six occupational groups.

Under-representation of persons with disabilities is most pronounced in our clerical group.

Persons in a Visible Minority Group - Table 7

We have made some progress this past year in improving our representation of persons in a visible minority group. We now are well represented in four of six occupational groups.

Our challenge remains in improving our representation in the two clerical groups.

Representation in Hirings, Promotions, Separations and Salary Distribution

This annual report includes an analysis of the numbers of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation in those numbers, of persons who are members of each designated group.

Hirings - Table 8

Sixty-eight people were hired during the year.

The percentage of women hired exceeded the workforce availability. For the other three designated groups, the percentage hired was below the workforce availability, although we were successful in hiring an aboriginal person in our professional group.

Promotions - Table 9

In 2000-01, 48 people — 8.9 percent of all employees — were promoted.

The rate of promotion for members of three of the four designated groups slightly exceeded the Office-wide figure. There were no persons with disabilities promoted during the year.

Separations - Table 10

With very few employees in two designated groups — Aboriginal peoples and persons with disabilities — any turnover impacts on our representation.

Last year, our rate of separation for three designated groups was higher than the Office-wide attrition rate of 12.8 percent.

Representation in Hirings, Promotions, Separations and Salary Distribution

This annual report includes an analysis of the numbers of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation in those numbers, of persons who are members of each designated group.

Hirings - Table 8

Sixty-eight people were hired during the year.

The percentage of women hired exceeded the workforce availability. For the other three designated groups, the percentage hired was below the workforce availability, although we were successful in hiring an aboriginal person in our professional group.

Promotions - Table 9

In 2000-01, 48 people — 8.9 percent of all employees — were promoted.

The rate of promotion for members of three of the four designated groups slightly exceeded the Office-wide figure. There were no persons with disabilities promoted during the year.

Separations - Table 10

With very few employees in two designated groups — Aboriginal peoples and persons with disabilities — any turnover impacts on our representation.

Last year, our rate of separation for three designated groups was higher than the Office-wide attrition rate of 12.8 percent.

Our Employment Equity Plan

In the past, our Employment Equity Committee developed an employment equity plan that outlined activities and initiatives intended to increase awareness of equity and diversity issues and to improve opportunities in the workplace for all employees.

Developing the Plan

In 1997-98, a new Employment Equity Plan was prepared to meet the specific requirements of the *Employment Equity Act*, section 10. Our Plan covers an initial three-year period, 1998-99 to 2000-01. It includes short-term numerical goals to reduce under-representation of the designated groups over that period. The Office's Executive Committee has endorsed these short-term numerical goals.

We have now completed the final year of our first Plan. In the winter of 2000-01, we updated the Plan and prepared Version III, which was approved by our Human Resources Committee.

In the fall of 2001, we will analyze our employment equity results against the first Plan and prepare a new three-year Plan, covering the years 2001-02 to 2003-04.

The next Employment Equity Plan, 2001-02 to 2003-04

Communication and consultation

Communication was identified as a critical success factor for the first Employment Equity Plan. Efforts were made throughout the three-year Plan period to keep employees informed of progress that was being made and challenges that remained. This communication regularly reinforced the message that everyone's support and participation was necessary to achieve our goals.

This fall, we will also communicate the plan results to all employees. In addition to presentations to the Human Resource Committee and the Executive Committee, we will attempt to engage employees through the Office in a consideration and discussion of the successes we achieved and the challenges we faced in implementing the Plan. This broad-based consultation will be key to preparing ourselves for the second Employment Equity Plan.

Challenges and special efforts

In setting the numerical goals for our next Employment Equity Plan, 2001-02 to 2003-04, we will take into account the action plan proposed by the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service in its March 2000 report "Embracing Change". In particular, we will consider the recommendation that visible minorities represent a one-in-five share of external recruitment hires.

In our second Plan, we will also make a special effort to improve the representation of Aboriginal Peoples in our professional and manager groups. This effort will focus around our recruitment and succession planning programs described earlier. We will review our initiatives aimed at improving our outreach to Aboriginal Peoples and communities with a view to achieving representation equal to workforce availability at the end of the next Plan period.

Numerical goals

Our second Employment Equity Plan will establish short-term numerical goals for 2001-02 to 2003-04. Once again, goals will be stated for each occupational group in which under-representation has been identified. Goals will be expressed in terms of our representation as a percentage of the workforce availability and number of additional employees required in each designated group.

The new short-term numerical goals will be approved by our Human Resources Committee.

We will make every effort to ensure that our consultation initiatives are meaningful and appropriate in terms of the *Employment Equity Act*. The Office of the Auditor General of Canada is committed to employment equity ideals. Our challenge is to reflect these ideals in both our workforce and workplace.

We believe that our first Employment Equity Plan has constituted reasonable progress toward implementing employment equity as required by the *Act*.

APPENDIX — STATISTICS

Technical Notes

Report Coverage

This report contains information on our indeterminate employees and term employees of three months or more as at 31 March 2001. Employees who were on secondment to other organizations are also included in our numbers.

Employees who were on leave without pay from our Office at 31 March 2001 are not included in the population. Because of the rapid turnover of students and casual employees, no information is reported on them.

Data on People in the Designated Groups

All data, other than those for women, were obtained through self-identification, the process by which people identify themselves as being from one of the other three designated groups. The data on women were obtained from other human resources information.

The completeness and accuracy of employment equity data depend on employees being willing to self-identify and on being given the opportunity to do so.

Our self-identification process, including the questionnaire completed on a voluntary basis, began in April 1997. Employees who joined the Office since then were provided with the questionnaire when they began working.

At any time during the year, any employee may complete or revise a self-identification questionnaire, available from our Human Resources Group.

In tables 3 to 7, we show our representation as a percentage of the workforce availability, with comparative figures for the prior year. We believe this is the best single statistic to show how well we are doing in achieving a representative workforce.

We provide information by Employment Equity Occupational Group (EEOG). In tables 4 through 7, we also provide information for the two National Occupational Classification (NOC) unit groups that comprise the majority of our employees — Middle Managers (NOC Unit 0414), which is part of EEOG 2 (Middle and Other Managers) and Auditors (NOC Unit 1111), included in EEOG 3 (Professionals).

List of Tables

Table 1 — Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

Table 2 — Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

Table 3 — Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

Table 4 — Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 5 — Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 6 — Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 7 — Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

Table 8 — Hirings by Designated Group and Employment Equity Occupational Group - 1 April 2000 to 31 March 2001

Table 9 — Promotions by Designated Group and Employment Equity Occupational Group - 1 April 2000 to 31 March 2001

Table 10— Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group - 1 April 2000 to 31 March 2001

Table 1

Representation of Designated Groups in the Office of the Auditor General of Canada

	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
As at 31 March 2001	528	272	51.5	9	1.7	16	3.0	32	6.1
Workforce Availability			46.4		2.1		6.3		10.3

Table 2

Distribution of Employees by Designated Group and Region of Work

As at 31 March 2001

Region of Work	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
National Capital Region	456	236	51.8	7	1.5	14	3.1	23	5.0
All Other Regions	72	36	50.0	2	2.8	2	2.8	9	12.5
Total	**528**	**272**	**51.5**	**9**	**1.7**	**16**	**3.0**	**32**	**6.1**

Table 3

Representation of Designated Groups by Employment Equity Occupational Group

As at 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	**528**	**272**	**51.5**	**9**	**1.7**	**16**	**3.0**	**32**	**6.1**
Senior Managers	11	3	27.3	0	-	0	-	1	9.1
Middle and Other Managers	170	45	26.5	1	0.6	5	2.9	12	7.1
Professionals	221	127	57.5	2	0.9	6	2.7	16	7.2
Semi-Professionals & Technicians	15	9	60.0	0	-	1	6.7	1	6.7
Administrative & Senior Clerical Personnel	39	34	87.2	3	7.7	2	5.1	0	-
Clerical Personnel	72	54	75.0	3	4.2	2	2.8	2	2.8

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Table 4

Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
All Occupations	**528**	**272**	**51.5**	**46.4**	**100+**	**100+**
Senior Managers	11	3	27.3	20.8	100+	100+
Middle and Other Managers	170	45	26.5	33.6	78.9	74.4
Professionals	221	127	57.5	52.7	100+	100+
Semi-Professionals & Technicians	15	9	60.0	48.3	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	39	34	87.2	85.3	100+	100+
Clerical Personnel	72	54	75.0	71.0	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
Middle Managers	***158***	***41***	***25.9***	***36.1***	***71.7***	***63.1***
Auditors	***186***	***107***	***57.5***	***45.4***	**100+**	***100+***

Table 4

Representation of *Women* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
All Occupations	**528**	**272**	**51.5**	**46.4**	**100+**	**100+**
Senior Managers	11	3	27.3	20.8	100+	100+
Middle and Other Managers	170	45	26.5	33.6	78.9	74.4
Professionals	221	127	57.5	52.7	100+	100+
Semi-Professionals & Technicians	15	9	60.0	48.3	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	39	34	87.2	85.3	100+	100+
Clerical Personnel	72	54	75.0	71.0	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Women		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
Middle Managers	***158***	***41***	***25.9***	***36.1***	***71.7***	***68.1***
Auditors	***186***	***107***	***57.5***	***45.4***	**100+**	***100+***

Table 5

Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
All Occupations	**528**	**9**	**1.7**	**2.1**	**81.0**	**90.5**
Senior Managers	11	0	-	2.6	0.0	0.0
Middle and Other Managers	170	1	0.6	1.0	60.0	0.0
Professionals	221	2	0.9	1.3	69.2	69.2
Semi-Professionals & Technicians	15	0	-	2.0	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	39	3	7.7	1.6	100+	100+
Clerical Personnel	72	3	4.2	1.6	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
Middle Managers	***158***	***1***	***0.6***	***1.2***	***50.0***	***0.0***
Auditors	***186***	***1***	***0.5***	***0.5***	***100+***	***100+***

Table 6

Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
All Occupations	**528**	**16**	**3.0**	**6.3**	**47.6**	**50.8**
Senior Managers	11	0	-	4.1	0.0	0.0
Middle and Other Managers	170	5	2.9	3.3	87.9	100+
Professionals	221	6	2.7	3.6	75.0	77.8
Semi-Professionals & Technicians	15	1	6.7	5.3	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	39	2	5.1	4.2	100+	61.9
Clerical Personnel	72	2	2.8	6.0	46.7	23.3

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
Middle Managers	***158***	***5***	***3.2***	***n/a***	***n/a***	***n/a***
Auditors	***186***	***4***	***2.2***	***3.3***	***66.7***	***66.7***

Table 5

Representation of *Aboriginal Peoples* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
All Occupations	**528**	**9**	**1.7**	**2.1**	**81.0**	**90.5**
Senior Managers	11	0	-	2.6	0.0	0.0
Middle and Other Managers	170	1	0.6	1.0	60.0	0.0
Professionals	221	2	0.9	1.3	69.2	69.2
Semi-Professionals & Technicians	15	0	-	2.0	0.0	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	39	3	7.7	1.6	100+	100+
Clerical Personnel	72	3	4.2	1.6	100+	100+

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Aboriginal Peoples		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
Middle Managers	***158***	***1***	***0.6***	***1.2***	***50.0***	***0.0***
Auditors	***186***	***1***	***0.5***	***0.5***	***100+***	***100+***

Table 6

Representation of *Persons with Disabilities* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
All Occupations	**528**	**16**	**3.0**	**6.3**	**47.6**	**50.8**
Senior Managers	11	0	-	4.1	0.0	0.0
Middle and Other Managers	170	5	2.9	3.3	87.9	100+
Professionals	221	6	2.7	3.6	75.0	77.8
Semi-Professionals & Technicians	15	1	6.7	5.3	100+	100+
Administrative & Senior Clerical Personnel	39	2	5.1	4.2	100+	61.9
Clerical Personnel	72	2	2.8	6.0	46.7	23.3

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons with Disabilities		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
Middle Managers	***158***	***5***	***3.2***	***n/a***	***n/a***	***n/a***
Auditors	***186***	***4***	***2.2***	***3.3***	***66.7***	***66.7***

Table 7

Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
All Occupations	**528**	**32**	**6.1**	**10.3**	**59.2**	**57.3**
Senior Managers	11	1	9.1	7.3	100+	100+
Middle and Other Managers	170	12	7.1	9.4	75.5	85.1
Professionals	221	16	7.2	10.4	69.2	67.3
Semi-Professionals & Technicians	15	1	6.7	9.1	73.6	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	39	0	-	7.3	0.0	0.0
Clerical Personnel	72	2	2.8	11.6	24.1	12.1

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
Middle Managers	***158***	***12***	***7.6***	***5.2***	***100+***	***100+***
Auditors	***186***	***15***	***8.1***	***14.7***	***55.1***	***53.7***

Table 7

Representation of *Persons in a Visible Minority* by Employment Equity Occupational Group and Two Largest National Occupational Classification Unit Groups

As at 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
All Occupations	**528**	**32**	**6.1**	**10.3**	**59.2**	**57.3**
Senior Managers	11	1	9.1	7.3	100+	100+
Middle and Other Managers	170	12	7.1	9.4	75.5	85.1
Professionals	221	16	7.2	10.4	69.2	67.3
Semi-Professionals & Technicians	15	1	6.7	9.1	73.6	0.0
Administrative & Senior Clerical Personnel	39	0	-	7.3	0.0	0.0
Clerical Personnel	72	2	2.8	11.6	24.1	12.1

National Occupational Classification Unit Group	All Employees	Persons in a Visible Minority		Workforce Availability (WFA)	Representation as a Percentage of WFA	
	Number	Number	Percentage	Percentage	2000-01	1999-2000
Middle Managers	***158***	***12***	***7.6***	***5.2***	***100+***	***100+***
Auditors	***186***	***15***	***8.1***	***14.7***	***55.1***	***53.7***

Table 8

Hirings by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 2000 to 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	68	47	69.1	1	1.5	0	-	4	5.9
Senior Managers	1	1		0		0		0	
Middle and Other Managers	1	1		0		0		0	
Professionals	47	30		1		0		2	
Semi-Professionals & Technicians	2	1		0		0		1	
Administrative & Senior Clerical Personnel	0	0		0		0		0	
Clerical Personnel	17	14		0		0		1	

Includes employees hired into term positions (three months or more) and indeterminate positions.

Hirings as a Percentage of Workforce Availability	All Employees	Women		Aboriginal Peoples		Persons with Disabilities		Persons in a Visible Minority	
	Number	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage
All Occupations	68	47	69.1	1	1.5	0	-	4	5.9
Workforce Availability (WFA)			46.4		2.1		6.3		10.3
Hirings as a Percentage of Workforce Availability			148.9		71.4		0.0		57.3

Table 9

Promotions by Designated Group and Occupational Category

1 April 2000 to 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
All Occupations	**48**	**27**	**1**	**0**	**3**
Senior Managers	0	0	0	0	0
Middle and Other Managers	12	4	1	0	0
Professionals	24	17	0	0	3
Semi-Professionals & Technicians	1	1	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	3	4	0	0	0
Clerical Personnel	2	1	0	0	0

Includes promotions and reclassifications.

Promotion Rate	All Employees	Women	Aboriginal Peoples	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
Number	**48**	**27**	**1**	**0**	**3**
Promotion Rate (Percentage)	**8.9**	**10.3**	**10.0**	**-**	**9.4**

Table 10

Separations by Designated Group and Employment Equity Occupational Group

1 April 2000 to 31 March 2001

Employment Equity Occupational Group	All Employees	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
All Occupations	69	36	2	3	4
Senior Managers	2	1	0	0	0
Middle and Other Managers	15	3	0	2	1
Professionals	36	18	0	1	3
Semi-Professionals & Technicians	3	2	0	0	0
Administrative & Senior Clerical Personnel	2	2	1	0	0
Clerical Personnel	11	10	1	0	0

Attrition Rate	All Employees	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Persons in a Visible Minority
Number	69	36	2	3	4
Attrition Rate (Percentage)	12.8	13.8	20.0	17.6	12.5

L'équité en matière d'emploi au
Bureau du vérificateur général du Canada

Rapport annuel 2000-2001

L'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada

Rapport annuel 2000-2001

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada 2001
Nº de catalogue FA3-22/2001
ISBN 0-622-66058-7

Présidente du Conseil du Trésor

Conformément à l'article 21 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, je suis heureuse de présenter au Parlement, par l'intermédiaire de votre bureau, le *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada* de 2000-2001.

Recevez mes salutations distinguées.

La vérificatrice générale du Canada,

Sheila Fraser, FCA

Octobre 2001

Table des matières

Introduction 1

Le Bureau du vérificateur général du Canada 2

Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau 3

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi 4

Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi 6

Le Plan d'équité en matière d'emploi du Bureau 9

ANNEXE — STATISTIQUES

- Notes techniques 11
- Liste des tableaux 12

Introduction

Le présent *Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi au Bureau du vérificateur général du Canada* décrit les activités relatives à l'équité en matière d'emploi pour la période du 1er avril 2000 au 31 mars 2001.

Il nous renseigne également sur la représentation des groupes désignés au 31 mars 2001.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Le Bureau du vérificateur général du Canada

Loi habilitante

La *Loi sur le vérificateur général*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un éventail d'autres lois et décrets établissent les fonctions du vérificateur général dans la mesure où elles concernent la vérification législative et la surveillance des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État et d'autres organisations nationales et internationales.

Indépendance face au gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes en raison de notre indépendance face au gouvernement au pouvoir et du cadre redditionnel qui nous lie au Parlement. Cette indépendance est assurée par un vaste mandat législatif, l'exemption de certains contrôles sur notre budget et notre personnel et un mandat de dix ans pour le vérificateur général. Le premier vérificateur général indépendant a été nommé en 1878.

Application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada est visé par l'alinéa 4(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tant qu'employeur de la fonction publique du Canada — comme il est énoncé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* — de 100 employés ou plus.

Vision et mission

Les énoncés de vision et de mission du Bureau orientent nos activités.

Notre vision

Nous sommes engagés à promouvoir, dans l'exécution du mandat que nous a confié le Parlement, une administration gouvernementale responsable, honnête et productive qui reflète un engagement envers le développement durable et, de ce fait, à produire des résultats positifs pour tous les Canadiens.

Notre mission

Le Bureau du vérificateur général du Canada effectue, en toute indépendance, des missions de vérification et des examens qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement. La vérificatrice générale vise ainsi à améliorer le contrôle parlementaire sur les deniers publics et à encourager l'emploi des meilleures méthodes de gestion dans l'administration publique.

Notre travail

La principale activité du Bureau est la vérification législative qui est de fournir des assurances fiables, pertinentes et en temps opportun et toute autre information sur le rendement financier et le rendement des programmes dans le but d'aider les législateurs à tenir le gouvernement comptable de ses actions.

Notre organisation

Le Bureau compte trois directions générales — les Opérations de vérification, les Services corporatifs et le Bureau de direction — de même que le Bureau du commissaire à l'environnement et au développement durable. La plupart du personnel travaille à l'administration centrale à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal et Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé et les deux tiers environ de nos 528 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.

Le Bureau du vérificateur général du Canada

Loi habilitante

La *Loi sur le vérificateur général*, la *Loi sur la gestion des finances publiques* et un éventail d'autres lois et décrets établissent les fonctions du vérificateur général dans la mesure où elles concernent la vérification législative et la surveillance des ministères et des organismes fédéraux, des sociétés d'État et d'autres organisations nationales et internationales.

Indépendance face au gouvernement

Nous nous distinguons des ministères et des organismes en raison de notre indépendance face au gouvernement au pouvoir et du cadre redditionnel qui nous lie au Parlement. Cette indépendance est assurée par un vaste mandat législatif, l'exemption de certains contrôles sur notre budget et notre personnel et un mandat de dix ans pour le vérificateur général. Le premier vérificateur général indépendant a été nommé en 1878.

Application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au Bureau du vérificateur général du Canada

Le Bureau du vérificateur général du Canada est visé par l'alinéa 4(1)c) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tant qu'employeur de la fonction publique du Canada — comme il est énoncé à la partie II de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* — de 100 employés ou plus.

Vision et mission

Les énoncés de vision et de mission du Bureau orientent nos activités.

Notre vision

Nous sommes engagés à promouvoir, dans l'exécution du mandat que nous a confié le Parlement, une administration gouvernementale responsable, honnête et productive qui reflète un engagement envers le développement durable et, de ce fait, à produire des résultats positifs pour tous les Canadiens.

Notre mission

Le Bureau du vérificateur général du Canada effectue, en toute indépendance, des missions de vérification et des examens qui fournissent information, assurance et avis objectifs au Parlement. La vérificatrice générale vise ainsi à améliorer le contrôle parlementaire sur les deniers publics et à encourager l'emploi des meilleures méthodes de gestion dans l'administration publique.

Notre travail

La principale activité du Bureau est la vérification législative qui est de fournir des assurances fiables, pertinentes et en temps opportun et toute autre information sur le rendement financier et le rendement des programmes dans le but d'aider les législateurs à tenir le gouvernement comptable de ses actions.

Notre organisation

Le Bureau compte trois directions générales — les Opérations de vérification, les Services corporatifs et le Bureau de direction — de même que le Bureau du commissaire à l'environnement et au développement durable. La plupart du personnel travaille à l'administration centrale à Ottawa. Le Bureau compte des bureaux régionaux à Vancouver, Edmonton, Winnipeg, Montréal et Halifax.

Nous disposons d'un effectif spécialisé et les deux tiers environ de nos 528 employés sont des cadres intermédiaires et des vérificateurs.

Le contexte de l'équité en matière d'emploi au Bureau

Nos valeurs

L'équité en matière d'emploi est une valeur inhérente au Bureau du vérificateur général. Le Cadre stratégique du Bureau s'appuie sur cinq principes qui guident celui-ci dans la réalisation de sa mission. L'un de ces principes — *Nous apprécions nos employés* — comprend l'énoncé suivant :

> ***Nous mettons en valeur le talent et la diversité que tous et chacun apportent au Bureau.***

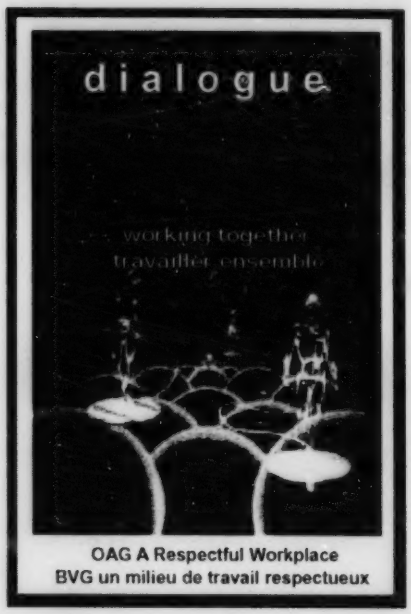
En 1995, nous avons lancé une initiative dans le contexte du Cadre stratégique pour déterminer quels moyens permettraient au personnel d'appliquer quotidiennement des habiletés de gestion des ressources humaines, favorisant ainsi l'instauration d'un milieu de travail respectueux.

Tous les deux ans, nous mettons l'accent sur un objectif organisationnel qui appui selon nous le principe du milieu de travail respectueux où des employés ayant des expériences et des capacités différentes sont respectés et valorisés.

En novembre 1999, le vérificateur général a dévoilé notre tout dernier objectif — *Dialogue*. Cet objectif a été choisi pour encourager nos employés à demeurer en contact avec leurs collègues par l'écoute, la compréhension et le travail d'équipe. Au cours de l'année, nous avons organisé une série d'ateliers afin d'appuyer cet objectif.

Notre structure

Nous avons mis à jour le Cadre stratégique en janvier 1998 et ajouté une nouvelle stratégie d'équité en matière d'emploi : identifier les



OAG A Respectful Workplace
BVG un milieu de travail respectueux

groupes sous-représentés et prendre les mesures qui s'imposent pour atteindre les objectifs du Bureau. Cette stratégie a été intégrée au Plan des ressources humaines du Bureau.

En mars 1998, la création d'un nouveau comité de niveau supérieur — le Comité des ressources humaines — était approuvée. Celui-ci est maintenant chargé de surveiller la mise en oeuvre du Plan des ressources humaines et du Plan d'équité en matière d'emploi.

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi s'est engagé à assurer, dans le milieu de travail, des possibilités égales à tous les employés, y compris les membres des groupes désignés, mais pas uniquement à ceux-ci.

Des sous-comités ont été établis pour chacun des quatre groupes désignés. Le Comité sur l'équité en matière d'emploi rend compte de ses activités au Comité des ressources humaines.

La mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi

L'application de la loi

Le Comité sur l'équité en matière d'emploi et ses sous-comités représente les intérêts des groupes désignés du Bureau. Ce Comité existe depuis de nombreuses années. Il organise chaque année des événements et des activités pour sensibiliser le personnel aux questions soulevées par l'équité et la diversité dans le milieu de travail.

Pour appliquer la loi, nous avons tout d'abord préparé et tenu, en avril 1997, un sondage sous forme de déclaration volontaire. Nous avons ensuite fait une analyse de l'effectif afin de déterminer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle. À partir des résultats du sondage, nous avons effectué une analyse de l'effectif pour déterminer le degré de sous-représentation des membres des groupes désignés dans chaque catégorie professionnelle.

Nous faisons la mise à jour de cette analyse chaque année. Nous présentons les résultats au 31 mars 2001 dans le présent rapport.

Dossiers de l'équité en matière d'emploi

Nous avons mis en oeuvre des procédures pour la tenue de dossiers ordonnés et exacts sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons aussi élaboré à l'intention de nos employés des outils et des pratiques d'information sur les questions d'équité en matière d'emploi. C'est ainsi, par exemple, que nous disposons maintenant d'un tableau d'affichage électronique qui permet à tout le personnel d'accéder rapidement à des renseignements à jour sur l'équité en matière d'emploi. Nous diffusons régulièrement des avis pour rappeler aux employés qu'ils ont le droit de se déclarer volontairement en tout temps comme membres des groupes désignés. Nous demandons à tous les nouveaux employés de remplir un questionnaire de déclaration volontaire avant même leur arrivée au Bureau.

Activités et événements

En plus de promouvoir un environnement organisationnel qui défend les valeurs et les idéaux de l'équité en matière d'emploi, nous avons tenu des activités d'appui aux groupes désignés et nous avons fait la promotion d'un milieu de travail équitable (voir la figure 1).

Figure 1

Activités ayant trait à l'équité en matière d'emploi

- Participation à la Foire de l'emploi pour les groupes de l'équité en matière d'emploi de 2001, organisée par la Commission de la fonction publique
- Participation à la foire d'information du Sénat — *Faire une différence*, événement visant d'abord à sensibiliser employeurs et employés ainsi qu'à faire connaître et à intégrer les talents des personnes handicapées
- Participation à la vente des crocus de l'Institut national canadien pour les aveugles
- Exposés des boursiers internationaux sur leur pays et leur culture
- Partage d'information sur l'équité en matière d'emploi avec des organisations extérieures
- Appui au ski-a-thon organisé par l'Association canadienne des sports pour skieurs handicapés
- Importance accrue donnée aux questions se rapportant à la diversité et à l'équité dans de nombreux cours de formation interne
- Participation aux Ateliers futés de la CFP portant sur les questions relatives à l'équité en matière d'emploi

Au cours de l'année, le Bureau a célébré également un certain nombre d'événements pour reconnaître les divers aspects de la diversité et accroître la sensibilisation à ceux-ci, notamment par des colloques et des exposés préparatoires à :

- **la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale**
- **la Journée internationale des personnes handicapées**
- **la Semaine internationale de la femme**
- **le Mois de l'histoire des femmes**
- **la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones**

Plan de recrutement

En décembre 2000, le Conseil de direction a approuvé un plan de recrutement visant à répondre aux besoins immédiats du Bureau en matière de dotation ainsi qu'aux besoins constants de renouvellement du personnel. Nous nous attendons à ce que le marché du travail demeure aussi concurrentiel qu'il l'est actuellement pendant encore plusieurs années. Cela signifie que notre taux de roulement restera élevé et que l'offre de candidats qualifiés restera faible. Notre défi consiste à identifier les employés éventuels et à les inciter à venir travailler au Bureau.

Notre plan de recrutement indique que nous porterons une attention particulière à nos objectifs d'équité en matière d'emploi dans la mise en oeuvre de notre programme de recrutement. Nous veillerons à ce que notre publicité vise le plus possible les membres des groupes désignés et nous inciterons les responsables de la sélection et du recrutement à considérer de façon équitable les candidatures des personnes membres des quatre groupes désignés.

Planification de la relève

Le Conseil de direction a approuvé un processus de planification de la relève au début de 1999 et il a approuvé, en septembre de la même année, un plan d'action pour mettre en place ce processus. Une des principales composantes de ce plan d'action consiste à préparer les jeunes employés à avancer dans leur carrière et à assumer des responsabilités plus importantes, car un grand nombre d'employés prendront leur retraite entre 2003 et 2008.

En ce qui concerne la sélection des employés qui participeront à cette initiative de perfectionnement, nous veillerons à ce que la candidature de tous les membres des groupes désignés soit dûment considérée. Cette initiative devrait aboutir, au fil du temps, à une augmentation du nombre de membres des groupes désignés, promus à des niveaux supérieurs.

Les données du Bureau sur l'équité en matière d'emploi

Les données du présent Rapport datent du 31 mars 2001.

Les tableaux 4 à 7 présentent les chiffres comparatifs au 31 mars 2000. Les tableaux 8 à 10 présentent le nombre d'employés embauchés, promus ou ayant quitté leur emploi en 2000-2001.

Nos données sur l'équité en matière d'emploi ont été préparées à l'aide de la Classification nationale des professions (CNP) établie par Développement des ressources humaines Canada. Ce système comprend les 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE) — comme il est défini à l'annexe II du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi* — et les 522 groupes de base de la CNP.

Figure 2

Classification des employés du Bureau selon la Classification nationale des professions

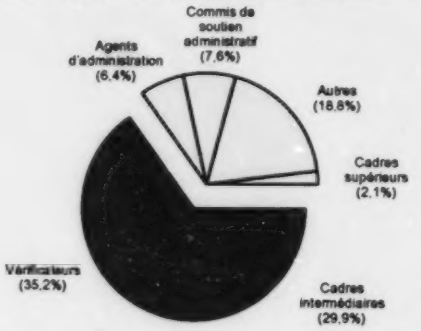
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Principaux groupes de base de la Classification nationale des professions
1- Cadres supérieurs	0012 - Cadres supérieurs
2- Cadres intermédiaires et autres administrateurs	0414 - Cadres intermédiaires
3- Professionnels	1111 - Vérificateurs (S.O.)
4- Personnel semi-professionnel et technique	
7- Personnel administratif et de bureau principal	1221 - Agents d'administration
10- Personnel de bureau	1441 - Commis de soutien administratif

La classification de nos employés selon ce système indique que notre effectif est très spécialisé.

- Les 528 employés du Bureau entrent dans six des 14 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEE).
- À l'intérieur de ces CPEE, 429 employés (81,2 p. 100) entrent dans cinq des 522 groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP). (Voir les figures 2 et 3.)
- La plupart de nos employés (65,1 p. 100) sont concentrés dans deux groupes de base de la CNP : les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP) et les vérificateurs (groupe 1111 de la CNP).

Figure 3

Répartition des employés selon les principaux groupes de base de la Classification nationale des professions



Les commentaires qui suivent font ressortir les points saillants des données de l'annexe.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Représentation des groupes désignés

Nous avons comparé notre niveau de représentation dans chacun des groupes désignés et les données les plus récentes sur leur disponibilité au sein de la population active telles que fournies par Développement des ressources humaines Canada dans son rapport de 1996 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour cette comparaison.

Femmes — Tableau 4

Les femmes représentaient 51,5 p. 100 de notre effectif au 31 mars 2001. Elles sont maintenant représentées dans tous les groupes sauf un.

Les femmes demeurent sous-représentées dans le grand groupe des cadres intermédiaires où elles représentent 78,9 p. 100 de la disponibilité au sein de la main-d'oeuvre.

Autochtones — Tableau 5

Bien que le nombre total d'employés autochtones ait diminué d'une personne cette année, les Autochtones sont maintenant représentés dans quatre de nos six catégories professionnelles, y compris deux des grands groupes de notre effectif, le groupe des cadres intermédiaires et le groupe professionnel.

Personnes handicapées — Tableau 6

En 2000-2001, les personnes handicapées sont représentées plus également dans cinq de nos six catégories professionnelles.

La sous-représentation des personnes handicapées est plus marquée dans le groupe du personnel de bureau.

Membres d'une minorité visible — Tableau 7

La représentation des membres d'une minorité visible a progressé légèrement depuis l'an dernier au Bureau. Les membres sont maintenant représentés dans quatre des six catégories professionnelles.

Notre défi est d'améliorer la représentation dans les deux groupes d'employés de bureau.

Représentation des groupes désignés

Nous avons comparé notre niveau de représentation dans chacun des groupes désignés et les données les plus récentes sur leur disponibilité au sein de la population active telles que fournies par Développement des ressources humaines Canada dans son rapport de 1996 sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons utilisé les données nationales pour cette comparaison.

Femmes — Tableau 4

Les femmes représentaient 51,5 p. 100 de notre effectif au 31 mars 2001. Elles sont maintenant représentées dans tous les groupes sauf un.

Les femmes demeurent sous-représentées dans le grand groupe des cadres intermédiaires où elles représentent 78,9 p. 100 de la disponibilité au sein de la main-d'oeuvre.

Autochtones — Tableau 5

Bien que le nombre total d'employés autochtones ait diminué d'une personne cette année, les Autochtones sont maintenant représentés dans quatre de nos six catégories professionnelles, y compris deux des grands groupes de notre effectif, le groupe des cadres intermédiaires et le groupe professionnel.

Personnes handicapées — Tableau 6

En 2000-2001, les personnes handicapées sont représentées plus également dans cinq de nos six catégories professionnelles.

La sous-représentation des personnes handicapées est plus marquée dans le groupe du personnel de bureau.

Membres d'une minorité visible — Tableau 7

La représentation des membres d'une minorité visible a progressé légèrement depuis l'an dernier au Bureau. Les membres sont maintenant représentés dans quatre des six catégories professionnelles.

Notre défi est d'améliorer la représentation dans les deux groupes d'employés de bureau.

Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau et répartition des salaires

Nous présentons dans ce rapport annuel une analyse du nombre des personnes embauchées, des personnes promues et des personnes qui ont quitté le Bureau ainsi que le niveau de représentation, parmi ces personnes, des membres des groupes désignés.

Embauches — Tableau 8

Soixante-huit personnes ont été embauchées cette année.

Le pourcentage de femmes embauchées est supérieur à la disponibilité au sein de la main-d'oeuvre. Dans les trois autres groupes désignés, le pourcentage des personnes embauchées est inférieur à la disponibilité de la main-d'oeuvre, mais nous avons réussi à embaucher un professionnel autochtone.

Promotions — Tableau 9

En 2000-2001, 48 personnes (8,9 p. 100 de tous les employés) ont été promues.

Les taux de promotion des membres de trois des quatre groupes désignés ont légèrement dépassé le taux global du Bureau. Aucune personne handicapée n'a été promue au cours de l'année.

Départs — Tableau 10

Comme nous comptons très peu d'employés membres de deux groupes désignés — les Autochtones et les personnes handicapées, tout roulement influe sur notre représentation.

L'an dernier, le taux de départ des personnes de trois groupes désignés a été supérieur au taux d'attrition du Bureau, qui est de 12,8 p. 100.

Représentation parmi les personnes embauchées, les personnes promues et les personnes qui ont quitté le Bureau et répartition des salaires

Nous présentons dans ce rapport annuel une analyse du nombre des personnes embauchées, des personnes promues et des personnes qui ont quitté le Bureau ainsi que le niveau de représentation, parmi ces personnes, des membres des groupes désignés.

Embauches — Tableau 8

Soixante-huit personnes ont été embauchées cette année.

Le pourcentage de femmes embauchées est supérieur à la disponibilité au sein de la main-d'oeuvre. Dans les trois autres groupes désignés, le pourcentage des personnes embauchées est inférieur à la disponibilité de la main-d'oeuvre, mais nous avons réussi à embaucher un professionnel autochtone.

Promotions — Tableau 9

En 2000-2001, 48 personnes (8,9 p. 100 de tous les employés) ont été promues.

Les taux de promotion des membres de trois des quatre groupes désignés ont légèrement dépassé le taux global du Bureau. Aucune personne handicapée n'a été promue au cours de l'année.

Départs — Tableau 10

Comme nous comptons très peu d'employés membres de deux groupes désignés — les Autochtones et les personnes handicapées, tout roulement influe sur notre représentation.

L'an dernier, le taux de départ des personnes de trois groupes désignés a été supérieur au taux d'attrition du Bureau, qui est de 12,8 p. 100.

Le Plan d'équité en matière d'emploi du Bureau

Au cours des dernières années, le Comité sur l'équité en matière d'emploi a élaboré un plan d'équité en matière d'emploi qui décrit les activités et les initiatives menées pour accroître la sensibilisation aux questions entourant l'équité et la diversité et pour améliorer les possibilités offertes, dans le milieu de travail, à tous les employés.

Le développement du Plan d'équité en matière d'emploi

En 1997-1998, nous avons préparé le Plan d'équité en matière d'emploi pour répondre expressément aux exigences de l'article 10 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Plan porte sur une période initiale de trois ans, de 1998-1999 à 2000-2001. Il comprend des objectifs numériques à court terme visant à réduire la sous-représentation des groupes désignés au cours de cette période. Le Conseil de direction du Bureau souscrit à ces trois objectifs numériques.

Nous avons complété maintenant la fin de la dernière année de notre premier Plan. Pendant l'hiver de 2000-2001, nous avons mis le Plan à jour et préparé la version III, qui a été approuvée par le Comité des ressources humaines.

À l'automne de 2001, nous analyserons nos résultats d'équité en matière d'emploi en regard du premier Plan et nous préparerons alors un nouveau Plan triennal, qui portera sur la période allant de 2001-2002 à 2003-2004.

Le prochain Plan d'équité en matière d'emploi, 2001-2002 à 2003-2004

Communication et consultation

Pour le premier Plan d'équité en matière d'emploi, la communication a été considérée comme un facteur de succès essentiel. Des efforts ont été déployés pendant toute la durée du Plan triennal pour tenir les employés au courant des progrès réalisés et des défis à relever. Cette communication renforçait régulièrement le message voulant que nous ayons besoin de l'appui et la participation de chacun pour atteindre les objectifs fixés.

Cet automne, nous communiquerons également à tous les employés les résultats du Plan au 31 mars 2001. En plus de présenter des exposés au Comité des ressources humaines et au Conseil de direction, nous essaierons d'inciter les employés à l'échelle du Bureau à examiner nos réussites et les défis que nous avons dû relever pour mettre le plan en oeuvre, et à en discuter. Cette consultation à grande échelle sera essentielle pour nous permettre de nous préparer au deuxième Plan d'équité en matière d'emploi.

Défis et initiatives particulières

Pour établir les objectifs numériques de notre prochain Plan d'équité en matière d'emploi, 2001-2002 à 2003-2004, nous tiendrons compte du plan d'action proposé par le Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale dans son rapport de mars 2000 intitulé « Faire place au changement dans la fonction publique fédérale ». Nous tiendrons compte, notamment, de la recommandation voulant que les membres des minorités visibles représentent le cinquième des personnes recrutées à l'extérieur.

Dans notre deuxième Plan, nous nous efforcerons particulièrement d'améliorer la représentation des Autochtones dans nos groupes de professionnels et de gestionnaires. Ces efforts viseront les programmes de recrutement et de planification de la relève décrits ci-dessus. Nous passerons en revue nos initiatives visant à améliorer notre stratégie de recrutement pour rejoindre les Autochtones et leur communautés. Notre objectif est d'atteindre une représentation équivalente à la disponibilité au sein de la population active à la fin de la prochaine période du Plan.

Objectifs numériques

Notre deuxième Plan d'équité en matière d'emploi comprendra des objectifs numériques à court terme pour la période qui s'étend de 2001-2002 à 2003-2004. Encore une fois, des objectifs seront énoncés pour chaque groupe professionnel où il y a sous-représentation. Ces objectifs seront exprimés en fonction de notre représentation en pourcentage de la main-d'oeuvre disponible et du nombre d'employés supplémentaires requis dans chaque groupe désigné.

Les nouveaux objectifs numériques à court terme seront approuvés par le Comité des ressources humaines.

Nous mettrons tout en oeuvre pour que ces consultations soient significatives et adéquates, conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Bureau du vérificateur général du Canada souscrit aux idéaux de l'équité en matière d'emploi. Le défi consiste à faire en sorte que ces idéaux se répercutent sur notre effectif et sur notre milieu de travail.

Nous pensons que le premier Plan d'équité en matière d'emploi a constitué un progrès raisonnable vers la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi comme l'exige la *Loi*.

ANNEXE — STATISTIQUES

Notes techniques

Étendue du Rapport

Le présent Rapport renferme des renseignements sur les employés du Bureau nommés, au 31 mars 2001, pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de trois mois ou plus. Les employés détachés auprès d'autres organisations sont également inclus dans nos données.

Les employés qui étaient en congé sans solde au 31 mars 2001 ne sont pas inclus dans la population. Étant donné le roulement rapide d'étudiants et d'employés occasionnels, nous ne communiquons aucune information à leur sujet.

Données sur les membres des groupes désignés

Toutes les données, autres que celles ayant trait aux femmes, proviennent de la déclaration volontaire, processus par lequel les employés déclarent faire partie de l'un des trois autres groupes désignés. Les données sur les femmes ont été obtenues à partir d'autres renseignements sur les ressources humaines.

Pour assurer l'intégralité et l'exactitude des données sur l'équité en matière d'emploi, les employés doivent consentir à la déclaration volontaire et avoir la possibilité de produire cette déclaration.

C'est en avril 1997 que notre processus de déclaration volontaire, y compris le formulaire d'identification, était lancé. Les employés recrutés depuis lors ont reçu le formulaire lorsqu'ils ont commencé à travailler au Bureau.

À n'importe quel moment pendant l'année, les employés peuvent remplir ou corriger le formulaire de déclaration volontaire qu'ils obtiennent auprès de la Direction des ressources humaines.

Les tableaux 3 à 7 montrent la représentation des groupes désignés au Bureau en pourcentage de la disponibilité au sein de la population active et présentent des chiffres comparatifs pour l'exercice précédent. Nous pensons qu'il s'agit des meilleures données statistiques que nous puissions présenter pour montrer à quel point notre effectif est représentatif de la population active.

Nous fournissons des renseignements selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEE). Dans les tableaux 4 à 7, nous présentons aussi de l'information pour les deux groupes de base de la Classification nationale des professions (CNP) auxquels appartient la majorité de nos employés — les cadres intermédiaires (groupe 0414 de la CNP), qui font partie de la CPEE 2 (cadres intermédiaires et autres administrateurs) et les vérificateurs (groupe 1111 de la CNP), qui font partie de la CPEE 3 (professionnels).

Liste des tableaux

Tableau 1 — Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

Tableau 2 — Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail

Tableau 3 — Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Tableau 4 — Représentation des *femmes* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 5 — Représentation des *Autochtones* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 6 — Représentation des *personnes handicapées* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 7 — Représentation des *membres d'une minorité visible* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Tableau 8 — Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Tableau 9 — Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Tableau 10 — Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Tableau 1

Représentation des groupes désignés au Bureau du vérificateur général du Canada

	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Au 31 mars 2001	528	272	51,5	9	1,7	16	3,0	32	6,1
Disponibilité au sein de la population active			46,4		2,1		6,3		10,3

Tableau 2

Répartition des employés selon le groupe désigné et la région de travail

Au 31 mars 2001

Région de travail	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Région de la capitale nationale	456	236	51,8	7	1,5	14	3,1	23	5,0
Toutes les autres régions	72	36	50,0	2	2,8	2	2,8	9	12,5
Total	**528**	**272**	**51,5**	**9**	**1,7**	16	**3,0**	**32**	**6,1**

Tableau 3

Représentation des groupes désignés selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi

Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**272**	**51,5**	**9**	**1,7**	**16**	**3,0**	**32**	**6,1**
Cadres supérieurs	11	3	27,3	0	-	0	-	1	9,1
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	45	26,5	1	0,6	5	2,9	12	7,1
Professionnels	221	127	57,5	2	0,9	6	2,7	16	7,2
Personnel semi-professionnel et technique	15	9	60,0	0	-	1	6,7	1	6,7
Personnel administratif et de bureau principal	39	34	87,2	3	7,7	2	5,1	0	-
Personnel de bureau	72	54	75,0	3	4,2	2	2,8	2	2,8

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Tableau 4

Représentation des *femmes* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**272**	**51,5**	**46,4**	**100+**	**100+**
Cadres supérieurs	11	3	27,3	20,8	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	45	26,5	33,6	78,9	74,4
Professionnels	221	127	57,5	52,7	100+	100+
Personnel semi-professionnel et technique	15	9	60,0	48,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	39	34	87,2	85,3	100+	100+
Personnel de bureau	72	54	75,0	71,0	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Cadres intermédiaires	***158***	***41***	***25,9***	***36,1***	***71,7***	***68,1***
Vérificateurs	***186***	***107***	***57,5***	***45,4***	***100+***	***100+***

Tableau 5

Représentation des *Autochtones* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**9**	**1,7**	**2,1**	**81,0**	**90,5**
Cadres supérieurs	11	0	-	2,6	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	1	0,6	1,0	60,0	0,0
Professionnels	221	2	0,9	1,3	69,2	69,2
Personnel semi-professionnel et technique	15	0	-	2,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	39	3	7,7	1,6	100+	100+
Personnel de bureau	72	3	4,2	1,6	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Cadres intermédiaires	***158***	***1***	***0,6***	***1,2***	***50,0***	***0,0***
Vérificateurs	***186***	***1***	***0,5***	***0,5***	***100+***	***100+***

Tableau 4

Représentation des *femmes* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**272**	**51,5**	**46,4**	**100+**	**100+**
Cadres supérieurs	11	3	27,3	20,8	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	45	26,5	33,6	78,9	74,4
Professionnels	221	127	57,5	52,7	100+	100+
Personnel semi-professionnel et technique	15	9	60,0	48,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	39	34	87,2	85,3	100+	100+
Personnel de bureau	72	54	75,0	71,0	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Femmes		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Cadres intermédiaires	***158***	***41***	***25,9***	***36,1***	***71,7***	***68,1***
Vérificateurs	***186***	***107***	***57,5***	***45,4***	***100+***	***100+***

Tableau 5

Représentation des *Autochtones* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**9**	**1,7**	**2,1**	**81,0**	**90,5**
Cadres supérieurs	11	0	-	2,6	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	1	0,6	1,0	60,0	0,0
Professionnels	221	2	0,9	1,3	69,2	69,2
Personnel semi-professionnel et technique	15	0	-	2,0	0,0	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	39	3	7,7	1,6	100+	100+
Personnel de bureau	72	3	4,2	1,6	100+	100+

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Autochtones		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Cadres intermédiaires	***158***	***1***	***0,6***	***1,2***	***50,0***	***0,0***
Vérificateurs	***186***	***1***	***0,5***	***0,5***	***100+***	***100+***

Tableau 6

Représentation des *personnes handicapées* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**16**	**3,0**	**6,3**	**47,6**	**50,8**
Cadres supérieurs	11	0	-	4,1	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	5	2,9	3,3	87,9	100+
Professionnels	221	6	2,7	3,6	75,0	77,8
Personnel semi-professionnel et technique	15	1	6,7	5,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	39	2	5,1	4,2	100+	61,9
Personnel de bureau	72	2	2,8	6,0	46,7	23,3

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Cadres intermédiaires	***158***	***5***	***3,2***	***s.o.***	***s.o.***	***s.o.***
Vérificateurs	***186***	***4***	***2,2***	***3,3***	***66,7***	***66,7***

Tableau 7

Représentation des *membres d'une minorité visible* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**32**	**6,1**	**10,3**	**59,2**	**57,3**
Cadres supérieurs	11	1	9,1	7,3	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	12	7,1	9,4	75,5	85,1
Professionnels	221	16	7,2	10,4	69,2	67,3
Personnel semi-professionnel et technique	15	1	6,7	9,1	73,6	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	39	0	-	7,3	0,0	0,0
Personnel de bureau	72	2	2,8	11,6	24,1	12,1

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Cadres intermédiaires	***158***	***12***	***7,6***	***5,2***	***100+***	***100+***
Vérificateurs	***186***	***15***	***8,1***	***14,7***	***55,1***	***53,7***

Tableau 6

Représentation des *personnes handicapées* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**16**	**3,0**	**6,3**	**47,6**	**50,8**
Cadres supérieurs	11	0	-	4,1	0,0	0,0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	5	2,9	3,3	87,9	100+
Professionnels	221	6	2,7	3,6	75,0	77,8
Personnel semi-professionnel et technique	15	1	6,7	5,3	100+	100+
Personnel administratif et de bureau principal	39	2	5,1	4,2	100+	61,9
Personnel de bureau	72	2	2,8	6,0	46,7	23,3

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Personnes handicapées		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Cadres intermédiaires	***158***	***5***	***3,2***	***s.o.***	***s.o.***	***s.o.***
Vérificateurs	***186***	***4***	***2,2***	***3,3***	***66,7***	***66,7***

Tableau 7

Représentation des *membres d'une minorité visible* selon la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi et les deux principaux groupes de base de la Classification nationale des professions

Au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Ensemble des catégories professionnelles	**528**	**32**	**6,1**	**10,3**	**59,2**	**57,3**
Cadres supérieurs	11	1	9,1	7,3	100+	100+
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	170	12	7,1	9,4	75,5	85,1
Professionnels	221	16	7,2	10,4	69,2	67,3
Personnel semi-professionnel et technique	15	1	6,7	9,1	73,6	0,0
Personnel administratif et de bureau principal	39	0	-	7,3	0,0	0,0
Personnel de bureau	72	2	2,8	11,6	24,1	12,1

Groupe de base de la Classification nationale des professions	Ensemble des employés	Membres d'une minorité visible		Disponibilité au sein de la population active (DPA)	Représentation en % de la DPA	
	Nombre	Nombre	%	%	2000-2001	1999-2000
Cadres intermédiaires	***158***	***12***	***7,6***	***5,2***	***100+***	***100+***
Vérificateurs	***186***	***15***	***8,1***	***14,7***	***55,1***	***53,7***

Tableau 8

Embauches selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	68	47	69,1	1	1,5	0	-	4	5,9
Cadres supérieurs	1	1		0		0		0	
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	1	1		0		0		0	
Professionnels	47	30		1		0		2	
Personnel semi-professionnel et technique	2	1		0		0		1	
Personnel administratif et de bureau principal	0	0		0		0		0	
Personnel de bureau	17	14		0		0		1	

Comprend les personnes qui sont embauchées pour une période déterminée (trois mois ou plus) et celles qui sont embauchées pour une période indéterminée.

Personnes embauchées en % de la disponibilité au sein de la population active	Ensemble des employés	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres d'une minorité visible	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Ensemble des catégories professionnelles	68	47	69,1	1	1,5	0	-	4	5,9
Disponibilité au sein de la population active (DPA)			46,4		2,1		6,3		10,3
Personnes embauchées en % de la DPA			148,9		71,4		0,0		57,3

Tableau 9

Promotions selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle, du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	**48**	**27**	**1**	**0**	**3**
Cadres supérieurs	0	0	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	12	4	1	0	0
Professionnels	24	17	0	0	3
Personnel semi-professionnel et technique	1	1	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	3	4	0	0	0
Personnel de bureau	2	1	0	0	0

Comprend les promotions et les reclassifications.

Taux de promotion	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	**48**	**27**	**1**	**0**	**3**
Taux de promotion (%)	**8,9**	**10,3**	**10,0**	**-**	**9,4**

Tableau 10

Départs selon le groupe désigné et la catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi, du 1er avril 2000 au 31 mars 2001

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Ensemble des catégories professionnelles	69	36	2	3	4
Cadres supérieurs	2	1	0	0	0
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	15	3	0	2	1
Professionnels	36	18	0	1	3
Personnel semi-professionnel et technique	3	2	0	0	0
Personnel administratif et de bureau principal	2	2	1	0	0
Personnel de bureau	11	10	1	0	0

Taux d'attrition	Ensemble des employés	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres d'une minorité visible
Nombre	69	36	2	3	4
Taux d'attrition (%)	12,8	13,8	20,0	17,6	12,5